

DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 10937 (1862) 2014



4590

ORD.: \_\_\_\_\_/

*Juridico*

- MAT.:**
1. Las instrucciones impartidas por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, se encuentran ajustadas a derecho, debiendo el empleador, por ende, proceder a la reincorporación de la trabajadora a cuyo contrato se le había puesto término con desconocimiento del estado de embarazo que la afectaba.
  2. No resulta jurídicamente procedente que este Servicio proponga a la empresa las medidas que ésta debiese adoptar respecto del trabajador en consulta, por corresponder ello a la esfera de atribuciones que el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador.
  3. El reintegro de las sumas percibidas por la trabajadora al término de la relación laboral deberá efectuarse en la forma prevista en el inciso 3º del artículo 58 del Código del Trabajo, que dispone que el descuento no podrá exceder del 15% de la remuneración total del trabajador y previo acuerdo escrito con el empleador.
  4. Este Servicio carece de competencia para determinar el monto y la forma de cancelar las imposiciones de la trabajadora a que se refiere la presentación que nos ocupa, correspondiendo ello al conocimiento de la Superintendencia de Seguridad Social.

**ANT.:** Presentación de 16.09.2014, de Roberto Valderrama Salinas, Gerente de Administración y Finanzas, SFR Protección contra Incendio SpA.

---

SANTIAGO,

20 NOV 2014

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : ROBERTO VALDERRAMA SALINAS  
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS  
SFR PROTECCIÓN CONTRA INCENDIO SpA.  
PADEREWSKI N° 1560  
VITACURA/

Mediante presentación del antecedente Ud. ha solicitado que este Servicio emita un pronunciamiento jurídico acerca de la legalidad de la orden impartida por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente de reincorporar a la trabajadora Marcela Bustos Lobos, no obstante que el estado de embarazo de la misma fue comunicado a la empresa luego de transcurridos sesenta días desde el despido.

Ahora bien, en caso de encontrarse ajustadas a derecho las referidas instrucciones, se consulta sobre cuál sería la forma de proceder respecto del trabajador que actualmente ocupa el cargo que detentaba la Sra. Bustos, toda vez que la empresa no tiene capacidad de mantener a dos personas en la misma función.

Finalmente, la recurrente requiere saber qué ocurre con las indemnizaciones y otros montos recibidos por la dependiente al momento de suscribir el finiquito, y cuál es el monto y la forma de cancelar las imposiciones de la trabajadora.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1) Respecto a las instrucciones impartidas por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, cabe señalar que de los antecedentes proporcionados en su presentación consta que las mismas fueron adoptadas luego de verificarse que, en la especie, existían boletas de honorarios emitidas con posterioridad al despido, lo cual hace presumir la continuidad de la relación laboral.

En efecto, de los documentos acompañados a su presentación, en especial, del finiquito de contrato de trabajo de fecha 19.06.2014, ratificado ante Notario, consta que la trabajadora en cuestión, prestó servicios en calidad de encargada de adquisiciones desde el 26.03.2012 hasta el 08.05.2014, fecha en que se pone término a la respectiva relación laboral por la causal prevista en el inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

Luego, de la visita inspectiva practicada con motivo de la denuncia interpuesta por la trabajadora, Sra. Bustos, aparece que con posterioridad a la firma del finiquito existen boletas de honorarios hasta el mes de julio del año en curso, como asimismo, reconocimiento de la relación laboral por parte de la empleadora.

De esta suerte, consecuente con lo expuesto, preciso es convenir que las instrucciones impartidas por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente se encuentran ajustadas a derecho, máxime si se considera lo manifestado en su presentación cuando reconoce que posteriormente a la desvinculación se acordó que la Sra. Bustos se desempeñara a honorarios en la supervisión y entrega de productos, servicios que resultan coincidentes con aquellos convenidos en el contrato de trabajo, cuyo término se discute.

2) En cuanto a la forma de proceder respecto del trabajador que fue contratado para ocupar el cargo de la Sra. Bustos, luego del término de contrato de esta última, cabe recordar que la legislación laboral reconoce al empleador el ejercicio de una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro de su proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que se traducen en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las

prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades de mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido, y sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador.

De ello se sigue, que aún cuando las condiciones existentes al momento de contratar al trabajador en consulta hayan cambiado como consecuencia de las instrucciones impartidas en su oportunidad por la Inspección en comento, ello no libera al empleador de la responsabilidad que recae sobre el mismo, producto del poder de mando y dirección que ostenta, lo cual permite concluir que no resulta jurídicamente procedente que este Servicio proponga a la empresa las medidas que ésta debiese adoptar respecto del trabajador en consulta, por corresponder ello a la esfera de atribuciones que el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador.

La conclusión que antecede guarda armonía con la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en Ord. N° 1165, de 20.03.2013, que en lo pertinente dispone lo siguiente: *"...la ley hace recaer sobre el empleador obligaciones precisas en materia de administración y dirección, que no pueden ser renunciadas ni modificadas por éste, de modo que no resulta procedente traspasar esta responsabilidad a la Dirección del Trabajo cuya función es la de fiscalizar, entre otros, el cumplimiento de tales deberes"*.

3) En lo que respecta al reintegro de las indemnizaciones y demás cantidades percibidas por la trabajadora con motivo del término de la relación laboral, debe estarse a lo dispuesto en el artículo 58 del Código del Trabajo, que regula los descuentos de las remuneraciones que corresponde efectuar al empleador, y que desde el punto de vista de su exigibilidad, se pueden clasificar en descuentos obligatorios, descuentos permitidos, previo acuerdo entre el empleador y el trabajador, y descuentos prohibidos por ley.

Pues bien, en la especie, lo adeudado corresponde a aquellas sumas percibidas por la trabajadora al término de la relación laboral, cuyo reintegro deberá efectuarse en la forma prevista en el inciso 3° del artículo 58, que dispone que el descuento no podrá exceder del 15% de la remuneración total del trabajador y previo acuerdo escrito con el empleador.

Lo expuesto precedentemente guarda armonía con la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 5799/191, de 28.08.91, conforme a la cual se ha resuelto que los descuentos de remuneraciones que no se encuentran entre aquellos que la ley obliga a efectuar al empleador ni entre aquellos que la ley prohíbe, podrán llevarse a efecto en las condiciones previstas en el inciso 3° del citado artículo 58, esto es, previo acuerdo escrito entre empleador y trabajador y sin que las deducciones puedan exceder del 15% de la remuneración total de éste.

En cuanto al monto y la forma de cancelar las imposiciones de la trabajadora, oportuno es mencionar que dicha materia escapa a la competencia propia de este Servicio, correspondiendo su conocimiento a la Superintendencia de Seguridad Social.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

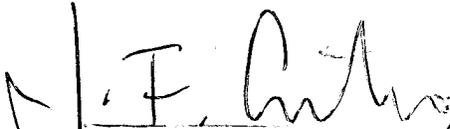
1) Las instrucciones impartidas por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, se encuentran ajustadas a derecho, debiendo el empleador, por ende, proceder a la reincorporación de la trabajadora a cuyo contrato se le había puesto término con desconocimiento del estado de embarazo que la afectaba.

2) No resulta jurídicamente procedente que este Servicio proponga a la empresa las medidas que ésta debiese adoptar respecto del trabajador en consulta, por corresponder ello a la esfera de atribuciones que el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador.

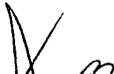
3) El reintegro de las sumas percibidas por la trabajadora al término de la relación laboral deberá efectuarse en la forma prevista en el inciso 3º del artículo 58 del Código del Trabajo, que dispone que el descuento no podrá exceder del 15% de la remuneración total del trabajador y previo acuerdo escrito con el empleador.

4) Este Servicio carece de competencia para determinar el monto y la forma de cancelar las impositivas de la trabajadora a que se refiere la presentación que nos ocupa, correspondiendo ello al conocimiento de la Superintendencia de Seguridad Social.

Saluda a Ud.,

  
JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
SOG/MSA

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control